



Naisasialiitto Unioni ry
Bulevardi 11 A 1, 00120 Helsinki
p. 09-643158
email. paasihteeri@naisunioni.fi
www.naisunioni.fi

18.1.2013

Oikeusministeriölle

Asia: Listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö –direktiivi, luonnos valtioneuvoston U-kirjeeksi

(Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä)

Kuulemistilaisuus 15.1.2013, kirjalliset kommentit

Naisasialiitto Unioni ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi liittyen otsikossa mainittuun valtioneuvoston kirjelmään eduskunnalle ja pitää tärkeänä, Euroopan Unionissa luodaan yhtenäistä sitovaa sääntelyä, jonka tavoitteena on tasapainottaa julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa.

On erittäin hyvä, että Suomi on U-kirjeluonnoksessa asettunut kannattamaan komission direktiiviehdotusta. Direktiiviehdotuksen tavoitteet ovat yhteneviä Suomen hallituksen omien tasa-arvotavoitteiden kanssa. Kuten U-kirjeluonnoksessa mainitaan, direktiiviehdotus tukee Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012-2015) toteutumista, kasvua ja yrittäjyyttä sekä yritysten johtotehtäviä koskevien työmarkkinoiden tehokkuutta.

Naisasialiitto Unionin mielestä direktiivi on komission ehdottamassa muodossa varsin väljä ja sen vaatimuksia kohdeyhtiöille voidaan pitää kohtuullisina. Esimerkiksi direktiiviehdotuksen määräykset pätevyysarvioinnista tulevat sovellettavaksi siinä tapauksessa, että aliedustetun sukupuolen osuutta listayhtiöiden johtokunnissa ei ole omin keinoin saatu nostettua 40 prosenttiin. Lisäksi direktiiviehdotuksen mukaan kiintiötavoitetta ei hallintoelimessä tarvitsisi soveltaa, jos aliedustetun sukupuolen osuus yhtiön työntekijöistä on alle 10 prosenttia.

Naisasialiitto Unioni toteaa, että direktiiviehdotuksen vaatimukset ovat luontevasti toteutettavissa Suomessa, jossa naiset ovat korkeasti koulutettuja ja osallistuvat laajasti työmarkkinoille. Lisäksi yhtiöt ovat alkaneet kiinnittää huomiota hallituksissa olevien naisten määrään jo direktiivin valmisteluvaiheessa.

Edellä olevien yleisten havaintojen lisäksi Naisasialiitto Unioni haluaa kiinnittää huomiota seuraaviin kirjelmäluonnoksessa oleviin asioihin:

Toimivaan johtoon kuuluvat hallintoelinten jäsenet

Direktiiviehdotuksen tehokkaimmat toimenpiteet kohdistuvat yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumaan. Tämä on valitettavaa, koska naisten aliedustus on kaikkein suurin nimenomaan toimivassa johdossa.

Saatavilla olevat tilastot osoittavat, että kaksiportaista hallintomallia käyttävissä maissa naisten osuus hallituksissa (executive board) on paljon pienempi kuin hallituneuvostoissa (supervisory board). Esimerkiksi Saksan sadan suurimman yhtiön hallituneuvostoissa naisten osuus oli 11,2% vuonna 2012, 1,2 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2010. Samaan aikaan vain 2,4% hallitusten jäsenistä oli naisia, eikä naisten edustus ollut juuri kasvanut edellisestä vuodesta¹.

Olisikin tärkeää, että direktiivi puuttuisi ehdotettua vahvemmin sukupuolijakauman tasapainottamiseen hallintoelimissä myös toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten osalta.

Naisasialiitto Unioni pitää ongelmallisena sitä, että direktiivin 4 artiklan 7. kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat säätää sukupuolikiintiötavoitteen saavutetuksi, jos aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista riippumatta siitä, ovatko ne yrityksen toimivaan johtoon kuuluvia vai kuulumattomia paikkoja.

Käytännössä tämä useimmiten tarkoittaisi, että toimivaan johtoon kuuluvat naiset laskettaisiin kuuluvan sukupuolikiintiöiden piiriin, kun taas miespuolisia toimivaan johtoon kuuluvia ei huomioitaisi laskettaessa miesten osuutta hallituspaikoista. Tasa-arvonäkökulmasta tällainen laskentatapa on epäjohtonmukainen ja kestämatön.

Naisasialiitto Unionin näkemyksen mukaan kaikki toimivaan johtoon kuuluvat johtokuntien jäsenet tulee huomioida laskettaessa naisten ja miesten osuuksia johtokuntapaikoista. Lisäksi tulisi myös selvittää mahdollisuuksia ulottaa sukupuolikiintiötyyppinen lähestymistapa myös kaksiportaisen hallintomallin hallituksiin.

¹ European Women's Lobby 2012. Women on boards in Europe: From a snail's pace to a giant leap?; European Commission database on women in decision-making

Seuraamusjärjestelmä

Esityksessä direktiiviksi ehdotetaan ‘tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia’ seuraamuksia sisältävää järjestelmää, joista jäsenmaiden annetaan päättää kansallisella tasolla. Olisi toivottavaa, että direktiivi ei jättäisi päätöstä seuraamusjärjestelmästä kokonaan kansalliseen harkintaan, vaan edellyttäisi tietynlaisia tuntuvia seuraamuksia. On todennäköistä, että mikäli asia jätetään jäsenmaille, eivät monet niistä aseta tarpeeksi tuntuvia seuraamuksia, jolloin direktiivin tavoitteita ei välttämättä saavuteta.

Kansallisten toimenpiteiden analyysi paljastaa, että asetettuja tavoitteita ei saavuteta ilman riittäviä seuraamuksia. Norjassa vuoden 2005 sanktioita asettavaa kiintiölakia edelsi ei-sitova tavoite kasvattaa johtokunnan jäsenten naismäärä 40 prosenttiin vuoteen 2005 mennessä. Aikarajan umpeutuessa vain 15% johtokunnan jäsenistä oli naisia, noin 5 prosenttiyksikköä enemmän kuin tavoitteen tullessa voimaan. Espanjassa, jossa tasa-arvolakiin kirjattiin vuonna 2007 sanktioton suositus pörssiyhtiöiden johtokunnan jäsenten tasapainoisen sukupuolijakauman saavuttamisesta (40%) vuoteen 2015 mennessä, on edistys ollut hidasta. Vuonna 2006 Espanjassa oli naisia pörssiyhtiöiden johtokunnissa 4 % ja vuonna 2012 11 %.²

Jotta taloudelliset seuraamukset toimisivat, niiden on oltava tuntuvia, etenkin kun puhutaan Euroopan suurimmista yhtiöistä. Mitä esimerkiksi poliittiseen päätöksentekoon tulee, Ranskassa suuret poliittiset puolueet ovat mieluummin maksaneet sakot, jotka seuraavat kiintiölain rikkomisesta, kuin asettaneet 50% naisia ehdokaslistoilleen. Tätä taustaa vasten ei ole selvää, saisiko esimerkiksi Saksassa ehdotettu 25 000 euron sakko yhtiöitä muuttamaan käytäntöjään.

Ranskassa on ollut puheena direktiiviehdotuksen 6 artiklan 2b –kohdan mukainen seuraamus direktiiviä rikkovan johtokunnan jäsenten nimityksen mitätöimisestä. Norjassa käytössä oleva seuraamusjärjestelmä sisältää uhkan kiintiölakia noudattamattomien yhtiöiden lakkauttamisesta.

Valvonnan järjestäminen

Direktiivin tavoitteiden toteutumisen kannalta valvonnan järjestäminen on avainkysymys. U-kirjeluonnoksessa käsitellään valvontaa lyhyesti ja se mainitaan tasa-arvoviranomaisten tehtäväksi. Naisasialiitto Unioni haluaa kiinnittää huomiota siihen, että esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun toimisto ei nykyisillä resursseillaan pystyisi hoitamaan valvontatehtävää. Valvonnan järjestämistä ja siihen tarvittavia lisäresursseja on selvitettävä tarkemmin.

² European Women’s Lobby 2012. Women on boards in Europe: From a snail’s pace to a giant leap?; European Commission database on women in decision-making

Lopuksi

Naisasialiitto Unioni painottaa, että yritysten itsesääntely ja erilaiset suositukset eivät ole riittävän tehokkaita keinoja purkaa sukupuolta koskevia stereotypioita, miesvaltaista liiketoimintakulttuuria ja avoimuuden puutetta, jotka muodostavat merkittäviä esteitä naisten urakehitykselle. Sukupuolijakauman tasapainottaminen listayhtiöiden hallintoelimissä vaatii koko Euroopan Unionin kattavaa sitovaa sääntelyä.

On hyvä, että Suomi U-kirjeluonnoksessa asettuu kannattamaan direktiiviehdotusta. Naisasialiitto Unioni pitää myös tärkeänä, että Suomi toimii EU-tasolla rakentavin tavoin sen puolesta, että direktiivi saadaan hyväksytyä.

Naisasialiitto Unionin puolesta,

Lotta Viinikka
pääsihteeri